

2003. – 69 с.

3.Василькова В.В. Порядок и хаос в развитии социальных систем. Синергетика и теория социальной самоорганизации. – СПб.: Лань, 1999. – 480 с.

*Получено 22.06.2004*

УДК 37.013

А.Г.РОМАНОВСКИЙ, д-р пед. наук

*Национальный технический университет „Харьковский политехнический институт”*

### **ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ И ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ СОВРЕМЕННЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ-ЛИДЕРОВ**

Исследуются проблемы подготовки руководителей-лидеров с применением системного подхода к анализу моделей и функций современного лидера. Рассматривается роль высоких социальных технологий в воспитании лидеров, исследуется гуманистическая парадигма обучения и воспитания.

Сегодня в Украине происходят процессы дальнейшей демократизации общественной жизни, становления рыночной экономики и формирования гражданского общества. Успешность этих процессов, причем не только на общегосударственном уровне, но и на уровне региона, города, предприятия или другой социальной системы, существенным образом определяется качеством управления, а, следовательно, прежде всего, наличием современных руководителей-лидеров.

Следует отметить, что проблемы лидерства и элиты с давних пор интересовали человечество. Большое внимание к их изучению проявляли еще Конфуций, Платон, Аристотель, Карлейль, Макиавелли, а позднее Г.Моска, В.Парето, Р.Михельс, М.Вебер, В.Липинский, Г.Ласуэл и другие известные мыслители [1].

Очевидно, что лидеры формируются в конкретной реальной общественной среде, т.е. каким является общество, такими будут и его лидеры, а какими являются лидеры, таким будет и общество. Исходя из этого, следует признать, что сегодня в Украине возник своеобразный замкнутый круг, который необходимо разорвать, чтобы обеспечить существенное ускорение общественно-политического и социально-экономического развития страны. Понятно, что только новые лидеры способны это сделать. Поэтому перед высшей школой возникает ответственная задача их подготовки и воспитания. В связи с этим рассмотрим следующие четыре вопроса: во-первых, какие трудности стоят на пути формирования новых лидеров; во-вторых, какими являются цели и методы их эффективного воспитания; в-третьих, какими должны быть гражданские функции лидеров; в-четвертых, как национальная школа может соединить профессиональную подготовку специали-

стов с развитием их лидерских качеств и формированием из них настоящих представителей новой национальной гуманитарно-технической элиты.

Сегодня в нашем транзитивном обществе существует множество трудностей, которые являются взаимозависимыми и достаточно негативно влияют на воспитание новых лидеров. Рассмотрим только трудности социального характера. Прежде всего, это наличие своеобразной переходной элиты, которая, вполне естественно, и воссоздает переходных лидеров. Среди них видим много знакомых лиц бывших партийных и комсомольских деятелей времен советской номенклатуры. Большинство из них кое-как приспособились к демократической и рыночной фразеологии, однако, на самом деле работать по-новому не только не научились, но и не стремятся учиться этому. Такое положение характерно для некоторых руководящих структур государственной власти, местного самоуправления, промышленных предприятий государственной собственности. Из-за подобной ситуации очень часто действительно титанические усилия руководителей не дают надлежащего эффекта, поскольку не могут пробиться через глухое сопротивление исполнителей среднего звена. Именно там недостает новых лидеров. Дефицит настоящих лидеров-демократов новой формации, способных обеспечить новую модель управления, стал характерен для нашей страны. Он является закономерным, поэтому требует подготовки и воспитания новых лидеров, способных успешно решать острые проблемы развития Украины в XXI ст.

Одним из самых неприятных и распространенных явлений, которое глубоко поразило наше общество, является коррупция. Она «выращена» еще на почве бывшей административно-командной системы с практикой двойной морали ее представителей. Сегодня же она проникла во все сферы переходного общества. Словно ржавчина, которая разъедает даже металл, коррупция искажает общественное отношение, развращает общество, проникает во все социальные слои и в жизнь отдельного человека. Сложилась даже своеобразная иерархия коррупции. Рядовые граждане стремятся несмотря ни на что получить какие-то льготы, на которые они не имеют права. Предприниматели и управленцы взаимодействуют на базе сформированных тарифов взяточничества. Правоохранительные органы, учреждения медицины и образования погрязли в коррупции. Не избегают коррупционных связей даже представители центральной и местной власти. Иными словами, массовая коррупция не только тормозит и преграждает путь к правовому государству, но и начисто отрицает его.

В связи с этим исходным пунктом воспитания новых лидеров

должно стать формирование их высокой порядчности и нравственности, внутреннего неприятия коррупции. Они должны быть настроены на борьбу с коррупцией, причем не на декларативную, а на реальную борьбу. С этой целью необходимо не только активно пропагандировать систему антикоррупционных действий, объявленную Президентом, но и практическими действиями способствовать успешной ее реализации. Другими словами, необходимо сформировать антикоррупционную функцию государства, т.е., во-первых, создать механизмы подавления текущей коррупции, а во-вторых, проводить жесткую среднесрочную и долгосрочную государственную антикоррупционную политику. В новой, антикоррупционной атмосфере только и можно формировать и воспитывать новых лидеров – непримиримых неприятелей коррупции, людей высокой духовности и порядчности. Именно такими мы их видим в результате реализации предложенной нами концепции формирования национальной гуманитарно-технической элиты.

Отметим, что бюрократия является своеобразным «гумусом», благодатной почвой и современной постсоветской переходной элиты, и коррупции. Если раньше, как писал еще К.Маркс, бюрократия реализовала государство как свою частную собственность, то на протяжении переходного периода бюрократия паразитирует не только на государственной, но и на всех формах собственности. Бюрократия в переходной экономике выступает как антипод правового государства, как реальная антисила социально ориентированной рыночной экономики, как отчаянный враг гражданского общества, которое утверждает и обеспечивает приоритет прав человека. Поэтому проблема скорейшей замены этой бюрократии специалистами-лидерами новой генерации становится одной из главных задач не только высшей школы, но и самой системы государственной власти и местного самоуправления, всего общества.

Чтобы успешно выполнить эту задачу, решительно преодолеть сложившуюся ситуацию, необходима, во-первых, системно и творчески продуманная, решительно осуществленная административная реформа с целью поиска и формирования чиновника нового типа. Во-вторых, следует не просто сокращать численность государственного аппарата, а создать его новый образец на основе принципиально новых моделей управления. И, в-третьих, изменить сегодняшний уровень социальных гарантий бюрократа на систему высокооплачиваемых руководителей и функционеров, которые работают не на себя, а на общество, предоставляя гражданам управленческие услуги. Следует изъять из их рук административные рычаги, оставив обязанность служить каждому гражданину, т.е. новых лидеров надо профессионально гото-

вить и воспитывать, прежде всего, для сферы государственного аппарата и местного самоуправления. Именно таким лидерам и будут присущи желательные черты исключительно социального лидерства. Именно они смогут преодолеть существующее недоверие населения к власти и обеспечить эффективность управления.

Уточняя цели и методы обучения и воспитания новых лидеров, подчеркнем, что реально речь пойдет о лидерах как представителях трех абсолютно разных социальных прослоек – во-первых, о предпринимателях и коммерсантах, во-вторых, о профессиональных руководителях в разнообразных профессиональных сферах и, в-третьих, о лидерах в сфере государственного и местного самоуправления. Сложность задач общественной трансформации и острый дефицит кадров для ее практического осуществления обусловили целое «дерево целей», которые характеризуют задачу профессиональной подготовки и воспитания новых лидеров. Каждому из них должны быть присущи те качества, которые они будут «прививать» обществу. Другими словами, именно новые лидеры только и смогут ускорить формирование нового общества.

Видение автором постановки задачи подготовки кадров профессионалов-лидеров и основные положения его инновационной концепции изложены в [2]. Укажем, что подобная постановка задачи является сравнительно новой для отечественной педагогической теории и практики, хотя отдельные близкие по смыслу проблемы формирования личности исследовались О.Н.Леонтьевым, В.Г.Асеевым, А.С.Прангишвили, Н.В.Кузьминой, Б.Ф.Ломовым, Д.Н.Узнадзе, С.А.Сысоевой, К.В.Шороховой. Расширение подготовки менеджеров разнообразного уровня и назначения предопределило внимание к специфике педагогических проблем менеджмента таких исследователей, как М.Д.Касьяненко, Г.А.Дмитренко, Л.И.Бондарчук, О.Лоди́га, Г.В.Щекин [3]. Общие методологические и философские аспекты проблем лидерства и элиты исследовали И.А.Зязюн, С.У.Гончаренко, В.Г.Кремень, Д.В.Табачник, В.М.Ткаченко [4] и др.

Первой целью из множества указанной системы целей представляется понимание лидером необходимости постоянного самовоспитания, умение его осуществлять, постоянная тяга к такому самовоспитанию. Дело в том, что научно-технический прогресс минувшего столетия осуществлялся с помощью высоких индустриальных технологий («хай тэк»). Поэтому он и сопровождался Хиросимой и Нагасаки, озоновыми дырами и Чернобылем, распространением массовой культуры и кризисом нравственности. Сегодня же наступило время перехода к высоким социальным технологиям («хай хьюм»), реализация которых

трансформирует научно-технический прогресс в социальный прогресс. Высокие социальные технологии в процессе самовоспитания лидеров означают, прежде всего, формирование у них желания и возможности выработать в себе:

- 1) устойчивые навыки укрепления своего здоровья (физическая культура как ежедневная практика);
- 2) привычку к любимой работе (с опорой на науку);
- 3) стремление и привычку к повседневному обучению (восходящая траектория карьеры).

Именно такой в общем виде и представляется исходная интеллектуальная основа социального лидерства новой генерации руководителей.

Вторая цель, на наш взгляд, должна состоять в воспитании высокой духовности, которая выражает, однако, вполне «материальное» содержание. Оно предполагает своеобразный «обмен веществ» в системе «лидер - коллектив», представляющий собой своеобразное движение от простых умений лидера ладить с людьми к неудержимому желанию помогать им. Иначе говоря, духовность является стремлением и действием лидера в интересах членов коллектива и в интересах дела. Поэтому и возникает «рефлексивное» стремление членов коллектива самоотверженно трудиться не столько в силу служебных обязанностей, сколько по зову сердца в отклик на заботу шефа. Так новый лидер вносит в жизнь коллектива самое ясное и сильное человеческое чувство – чувство любви к работе, которое порождает и радость, и творчество, и счастье трудовой жизни. Иными словами, социальное лидерство проявляется в решении социальных проблем каждого члена коллектива.

Третьей, завершающей целью должно стать воспитание социальной ответственности, как органического единства личностных, коллективных и общественных свойств характера нового лидера. Если лидером становится тот, кто беспокоится только о себе и о своем ближайшем окружении, такое сообщество обречено на вымирание. Этот физиологический закон находит подтверждение и в человеческом обществе. И наоборот, если новый лидер беспокоится об обществе, о коллективе и о себе, тогда сообщество процветает. Это беспокойство проявляется, прежде всего, в умении быстро и правильно принимать множество решений в непривычных ситуациях. «Взрыв решений», необходимость в которых возникает при переходе к рыночному отношению, делает непригодными старых лидеров. В то же время именно в возрастающей возможности нового лидера принимать точные и эффективные решения в условиях транзитивного общества и происходит

реализация его творческой индивидуальности. Другими словами, социальная ответственность, как «синтезирующее» качество нового лидера, является не абстракцией, а выступает как повседневная и опережающая общественная практика социального лидерства, используемого с целью эффективного решения новых проблем. Таким является «скелет» – творческая индивидуальность нового лидера с ярко выраженным социальным лидерством. На его основе можно и должно воспитывать лидеров-профессионалов нескольких разных типов, но стержнем каждого из них должны служить рыночное мышление, рыночная психология, рыночное поведение. Приведем наше видение основных типов лидеров и их краткую характеристику.

Первым по общественной значимости будем считать специфический тип, характерного представителя которого назовем инновационным лидером. С одной стороны, он глубоко и подробно понимает жизненную необходимость приоритета прав личности, а потому осуществляет инвестиции в человека, работника, члена своего коллектива, а с другой – постоянно ведет творческий поиск комплекса надежных источников этих инвестиций, находит их и успешно использует для персонального инвестирования. Такой лидер добивается эффекта от инвестиций в своих работников, в свое предприятие, в реструктуризацию и технологическое переоборудование производства, народного хозяйства в целом. Именно усилиями инновационных лидеров на 1 декабря 1999 г. в Украине завершено 610 инновационных проектов. Выработано инновационной продукции на общую сумму 476 млн. грн., создано и сохранено 22,5 тыс. рабочих мест. От их деятельности в виде разнообразных налогов уже поступило в Государственный бюджет Украины около 362 млн. грн. [5].

Вторым типом будем считать множество лидеров, характерного представителя которых будем называть технологическим лидером. Учитывая глубокое технологическое отставание национальной экономики от ведущих экономически развитых государств, можно выделить здесь три решающих сферы, которые остро требуют технологических лидеров, которые бы внедряли высокие технологии. Первой является сфера индустрии, где осуществляется реструктуризация и начинают применяться высокие технологии, в том числе безотходные и замкнутые производственные циклы, биоинженерия, сверхпроводимость, телекоммуникации, вычислительная техника и информационные технологии. В ракетно-космическом и оборонном производстве Украины, в авиационной промышленности, в области электросварки они уже стали повседневной практикой. Кроме того, не менее острой остается потребность в технологических лидерах для других областей промыш-

ленности, а также сельского хозяйства, строительства, транспорта, сферы услуг.

Вторую область применения таланта технологических лидеров представляет собственно национальный рынок. С одной стороны, настало время переориентировать все области материального производства на удовлетворение потребностей населения, а с другой – внутренний рынок испытывает потребность в продукции массового национального производителя и, соответственно, в конкретной системе действенного его функционирования. Без этого переход к рыночной экономике останется лишь благим пожеланием.

Третьей сферой применения таланта технологических лидеров является информация. Во-первых, в информационных технологиях нуждаются все области материального и духовного производства и общественной жизни. Поэтому государство обязано поддерживать программы подготовки технологических лидеров по информатике и обеспечить надлежащее их выполнение. Во-вторых, информационным технологиям присущ гигантский потенциал ускорения перехода к рыночной экономике. Поэтому все регионы страны и государство в целом заинтересованы и способны разработать и реализовать программы подготовки информационных лидеров для ускорения перехода к рыночному отношению. И, в-третьих, использование информационных технологий является кратчайшим путем и средством повышения эффективности бизнеса, в особенности малого и среднего, который составляет массовый базис рыночной экономики. Информационно-технологические лидеры – это именно те люди, которые смогут подготовить и обеспечить решения трех назревших проблем оживления малого бизнеса. На наш взгляд, ими в первую очередь следует считать: снижение налогов, упрощение становления, постоянную и всестороннюю государственную поддержку. Итак, информационный лидер является своеобразным «аккумулятором» информации, ее творцом и информатизатором национальной экономики. Именно он работает как «мозг» информационно-управленческой деятельности.

Третьим важнейшим типом лидера-профессионала для рыночной экономики выступает гуманитарный лидер. Как известно, человек всегда «распят» между ценностями и желаниями. Ярким примером справедливости этого тезиса может служить забота о своем здоровье и тяга к курению. В связи с этим гуманитарный лидер начинает гуманизацию с самого себя, т.е. становится инициатором самогуманизации. Что это значит?

Дело в том, что каждый человек имеет в своем распоряжении определенные задатки, способности, возможности, таланты. Но не каж-

дый может самостоятельно их обнаружить, а тем более раскрыть и реализовать. Вот здесь именно и нужен гуманитарный лидер. Прежде всего, он должен быть сосредоточен на анализе собственного творческого потенциала, собственного естественного дара. Раскрыв наличие этого дара, он будет преумножать и реализовывать его на протяжении всей активной трудовой жизни. Далее, свои гуманные достоинства как творческой индивидуальности он использует в семье как в первичной ячейке общества. Он любит жену, воспитывает детей, радует родителей. Помогает им словом и делом. Деликатно и успешно проявляет свои нежные чувства мужчины, отца, сына или дочери. Кроме того, как настоящий гуманный лидер, этот человек творчески руководит коллективом, всесторонне содействуя раскрытию и умножению способностей, возможностей и талантов своих подчиненных. Наконец, всячески содействуя самогуманизации, гуманизации своей семьи и коллектива, гуманный лидер де-факто работает над решением глобальной проблемы гуманизации всего общества.

Разумеется, воспитание новых лидеров, как показывает только простое перечисление целей данного процесса, является сложной исторической задачей. Но она уже осознается и осмысливается обществом, актуализируется и постепенно решается. Исходным пунктом ее решения служит гуманистическая парадигма обучения и воспитания, отличающаяся тем, что именно от того, кого учат, то есть изнутри системы, вытекает интерес к обучению, а не извне, как при консервативной и командной парадигмах. На надежной почве этой парадигмы и должна формироваться система содержания, методов и технологий профессионального обучения и воспитания лидеров новой формации.

Таким образом, возникают объективные предпосылки для создания своеобразной системы, центральным элементом которой будет выступать именно лидер как объект целенаправленного применения образовательных и воспитательных влияний. Эта система, самоуправляемая указанным лидером, состоит из нескольких, последовательно связанных между собою подсистем. Первой из них является **подсистема методов самоактивизации** формирующейся творческой индивидуальности лидера. Условно ее уместно назвать подсистемой «Я и Я». В качестве достаточно эффективных здесь зарекомендовали себя следующие методы. Во-первых, метод единства традиционного мышления как совокупности подсознания (периодическое «озарение»), сознания (сопутствующее) и надсознания (реализующие специальные знания). Во-вторых, метод самоинициирования постоянно углубляющегося интереса к объекту лидирования (предпринимательства, управления, обучения). В-третьих, метод постоянного рефлексивного кон-



такта с субъектом лидирования, с членами коллектива, в особенности с аналитиками, детерминирующими творческий уровень. В-четвертых, метод активной самоаккумуляции новейшей информации и новейших информационных технологий, способствующих активизации творческой индивидуальности лидера.

Второй является *подсистема методов обучения и воспитания* нового лидера во время учебного процесса. Считаем уместным определить ее как подсистему «преподаватель - студент». Для ее реализации при условиях использования гуманистической парадигмы высшего образования на передний план выходит *метод индивидуализации обучения и воспитания*. Он имеет два полюса: индивидуализация преподавателя и индивидуализация студента. Во время постоянных контактов преподавателю легче выяснить преимущества и положительные качества студента и направлять надлежащим образом их развитие в процессе изучения учебной дисциплины. Студент, ближе знакомясь с преподавателем, учится у него рациональным методам познания, воспринимает его духовное богатство, жизненные ценности, другие положительные личные качества и методические приемы, его интеллектуальный арсенал.

Далее, заслуживает внимания и *диалоговый метод обучения*, применяемый как в индивидуальных, так и в коллективных формах учебного процесса. Но данный метод воспитания нового лидера требует серьезной предварительной подготовки, в особенности со стороны преподавателя, путем постоянного пополнения своего кругозора, изучения дополнительной литературы, выяснения дискуссионных точек зрения и т.п. Тем не менее, и отдача диалогового метода в деле воспитания нового лидера огромна.

Новаторским и очень важным следует считать и метод *сотворчества преподавателя и студента*. Первый обычно ставит учебную проблему, а второй ведет самостоятельный поиск подходов к ее решению под патронажем преподавателя. Преподаватель и студент вместе собирают и используют плоды сотрудничества: первый получает новую информацию для своего учебного курса (фактологическую, научную, методологическую), а второй ощущает настоящую радость от самопознания истины.

Наконец, в значительной мере как синтезирующий предыдущие, выступает *метод учебной дискуссии*, просто-таки незаменимый в процессе воспитания новых лидеров. Во-первых, он учит внимательно вслушиваться в информацию оппонентов, так как известно, что умение слушать и понимать других является первым важным качеством настоящего нового лидера. Во-вторых, данный метод приучает аргумен-

тировать свою мысль, правильно мыслить во время дискуссии, быстро обдумывать, находить противоречия и слабости в позициях оппонентов, убеждать их в глубине и привлекательности своей точки зрения. В-третьих, этот метод помогает будущему лидеру приобрести доброжелательную и деликатную манеру ведения полемики, когда уважаемый оппонент «вырастает» в своих глазах как знаток проблемы, даже если он продемонстрировал отрицательный результат (это тоже результат!) ее освещения.

Третьей подсистемой методов обучения и воспитания нового лидера следует считать **подсистему непрерывного обучения**, использование которой обеспечивает постоянное повышение квалификации в процессе всей активной трудовой деятельности индивида. Ее уместно назвать подсистемой «Я и коллектив». В данной подсистеме очевидны два элемента, которые взаимно обогащают друг друга: непрерывное образование и трудовая деятельность. Первый элемент – непрерывное образование – предполагает использование традиционных, новых и новейших методов, которые обеспечивают такое постоянное восстановление способа мышления, которое позволяет лидеру управлять («лидировать») все усложняющейся ситуацией. К ним можно отнести следующую совокупность методов: 1) метод постоянного научного поиска, 2) метод профессионального самообразования, 3) метод отраслевого мониторинга, 4) метод использования информации и информационных технологий. Второй элемент обогащает лидера за счет повседневных контактов и обмена мнениями с коллегами и партнерами. Почти в каждом коллективе работают «мыслители» или генераторы идей, разработчики, исполнители, реализаторы. Лидер, оценивая их усилия и вклад каждого в решение очередной проблемы, синтезирует подход, этапы и направляет весь процесс совместной деятельности на наиболее эффективное достижение ожидаемого результата. Решение каждой конкретной проблемы становится ступенью профессионального роста лидера и повышения зрелости коллектива в целом.

Наконец, четвертой подсистемой методов обучения и воспитания нового лидера является **подсистема личностно-общественного рефлексивного взаимодействия**, которую будем называть подсистемой «Общество и Я». Ее составляющей, прежде всего, является *метод непрерывного повышения уровня правосознания*, правовой подготовки и законопослушности нового лидера. Использование данного подхода исключает возможность конфликта лидера с Конституцией страны, правовыми кодексами и законами, предполагая вместе с тем лидерство в коллективе и в обществе именно на их основе. Обеспечивая, таким образом, приоритет диктатуры закона, лидер тем самым способствует

развитию демократии, как осознанного, ответственного и выгодного поведения гражданина.

Далее, в данной подсистеме выделяется *метод деятельного активизма*. Он состоит в инициативном участии в современных формах конкуренции предпринимателей и фирм, разнообразных конкурсах менеджеров и функционеров, которые существенным образом способствуют повышению конкурентоспособности товаров и услуг, престижа фирмы и личного авторитета самого лидера.

Наконец, «замыкает» совокупность методов этой подсистемы *метод идеологической реальности*. Дело в том, что в Украине, как и в России, других странах СНГ, Центральной и Восточной Европы происходит Большая Ломка идеологии, кардинальный пересмотр системы социальных ценностей, образа жизни. Старые институты и ценности уступают место новым. Все это не может происходить бесследно для человеческой психики. В данной ситуации, пользуясь методом идеологической реальности, новый лидер объясняет себе и учит коллег тому, что переход к рынку и вхождению в информационное общество представляют собой императивы мирового прогресса. Поняв и приняв их как объективно необходимую реальность, с очевидной неизбежностью следует отказаться от старого сознания, обычной среды и обычных понятий прошлого, но настало время поторопиться с приобретением новой идеологической реальности, которая отражает переход к рынку и информационному обществу.

Таким представляется единство рассмотренных целей и методов формирования новых лидеров. Но оно выступает всего лишь предпосылкой их появления. В условиях системной трансформации общественно-политического и социально-экономического устройства, происходящей в Украине, возникают новые задачи, другие проблемы, другие темпы, складывается новая национальная и мировая среда. И необходимость подготовки и воспитания новых лидеров, способных лидировать в данной ситуации, становится аксиомой. Но теорема их формирования сводится к воспроизведению их неисчерпаемой энергии в процессе решения данных задач и проблем без серьезных ошибок. Только в этом случае новые лидеры будут демонстрировать, вместе с социальным, и профессиональное лидерство. Поэтому именно таким представляется исторический процесс подготовки и воспитания новых лидеров.

Гражданская функция новых лидеров диктуется совокупностью четырех взаимообусловленных трансформаций: государственной, социальной, экономической и личностной. Поэтому реализация данной функции осуществляется с помощью четырех соответствующих под-

функций. Прежде всего, это индивидуально-правовая или *личностно-правовая подфункция*. Ее проявлением выступает реализация приоритета прав личности нового лидера на фоне признания обществом приоритета прав человека. Этот приоритет включает право собственности (недвижимость, акции, интеллектуальные объекты), право личной карьеры (ее цель – благосостояние семьи, коллектива, населения, страны), право на жизнь как творчество.

Далее, следует отметить *экономическую подфункцию* в общей системе обеспечения реализации гражданской функции новых лидеров. Здесь особую актуальность приобретают тщательный учет и реализация интересов потребителя (потребитель прав даже тогда, когда он не прав), всестороннее содействие реализации интересов производителя, обеспечение согласованности интересов покупателей и продавцов на основе развития и перерастания рыночной экономики в информационную, в экономику Интернета. Существует еще и *социальная подфункция*. Она все полнее проявляется в реализации нового общественного отношения: во-первых, обеспечения социального благосостояния каждого работника своего предприятия; во-вторых, соучастия в увеличении социальных благ региона; в-третьих, содействия социальной защите населения; в-четвертых, соучастия в формировании среднего класса.

Наконец, существует и государственная подфункция. С одной стороны, она проявляется в своевременной и полной уплате налогов, что обеспечит, с другой стороны, финансирование активной и результативной роли государства в реализации реформ, ломке сознания целого народа и обретении им рыночного мышления, воспитании гражданина-демократа. Таким образом, гражданская функция новых лидеров, которые все полнее воплощают положительный опыт западных коллег, направляется на одновременное устранение переходной трудности своего воспитания и становления, на ускорение реформации самих рыночных преобразований в Украине.

Итак, системный подход к анализу модели и функций нового лидера свидетельствует, что стержнем его подготовки, как и на Западе, должно быть обеспечение профессионального лидерства. Автор глубоко убежден, что последовательный синтез модели и практическая реализация функций существенным образом увеличивают возможности новых лидеров в ускорении процессов завершения перехода Украины к демократическому государству с социально ориентированной рыночной экономикой и развитым гражданским обществом. Это будет способствовать социально-экономическому и духовному возрождению страны и ее народа, обеспечению европейских стандартов жизни.

1. Политология. Наука в политике / В.П. Андрущенко, Н.И. Горлач, В.Г. Кремень и др. – Киев - Харьков, 1998. – 672 с.

2. Романовський О.Г. Загальний підхід до формування концепції підготовки професійних керівників у системі національної вищої технічної освіти України // Наука і сучасність: Зб. наук. праць Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова. Вип.2. Ч.1. – К.: Логос, 1999. – С.120-133.

3. Щекін Г. Система підготовки управляючих економічними ресурсами // Персонал. – 1999. – №1. – С. 55-61.

4. Кремень В.Г., Табачник Д.В., Ткаченко В.М. Україна: альтернативи поступу (критика історичного досвіду). – К.: ARC-UKRAINE, 1996. – 793 с.

5. Урядовий кур'єр, 2 грудня 1999 р.

*Получено 15.06.2004*

УДК 332.122

В.Н. МАЙОРЧЕНКО, академик,

Н.И. ТАРАН, В.В. КАЛЮЖНЫЙ, кандидаты экон. наук

*Государственный институт труда и социально-экономических исследований, г. Харьков*

## **КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ. ПРОБЛЕМЫ ИЗМЕРЕНИЯ**

Рассматривается проблема выбора показателей качества жизни населения.

Качество жизни населения – это сложная категория, заключающая в себе великое множество качественных и количественных показателей. Поэтому, на наш взгляд, прежде всего, нужно согласовать содержание самого термина. В самом широком понимании качество жизни – это степень достижения уровня определенного круга показателей, которые характеризуют различные стороны и аспекты жизни населения. Граничные значения показателей, которые берутся за основу при оценке качества жизни, могут определяться стандартами, нормами и средними показателями групп стран, регионов и т.п. в зависимости от целей конкретного исследования.

Таким образом, исследуя качество жизни населения, наталкиваясь на проблему выбора показателей, обеспечивающих достижение поставленной цели, т.е. всестороннее и непредубежденное рассмотрение проблемы и дальнейшие выводы относительно возможных путей ее решения. Существуют различные перечни показателей качества жизни, которые, по мнению их авторов, в той или иной мере позволяют предоставить информацию о проблеме. Характеризуя эти перечни, можно сделать некоторые выводы относительно требований к их формированию: минимально возможное количество, возможность получения достоверной информации за несколько лет по объектам исследования и др.

В качестве примера можно привести перечень показателей, кото-